

СОГЛАСОВАНО

Глава Немского района

Н.Г.Малышев

Заместитель главы Немского района
по экономике и финансам,
начальник финансового управления

С.Н.Малышкина

Начальник МКУ УКМПИС
Немского района



Д.Н.Бушмелева

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора
МКУ ДО ДМШ с. Архангельское
от «14» января 2019 года №4/1-ОД



А.А.Берзин

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального казенного учреждения

дополнительного образования

«Архангельская детская музыкальная школа»

Немского района Кировской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области.

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области (далее МКУ ДО ДМШ с.Архангельское) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с постановлением главы администрации Немского района от 11.01.2009 № 2 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений» (далее – постановление главы администрации от 11.01.2009 № 2).

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников МКУ ДО ДМШ с.Архангельское на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

*«система оплаты труда работников учреждения» - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

*«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

*«минимальный размер оклада» (далее – базовый оклад) – установленный главным распорядителем бюджетных средств размер оклада по соответствующей профессионально квалификационной группе.

К базовому размеру оклада руководителем учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты на основе требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

1.4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ).

1.4.2. Размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации района от 11.01.2009 № 2.

1.4.3. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации Немского района от 11.01.2009 № 2.

1.4.4. Государственные гарантии по оплате труда, установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.4.5. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4.6. Условия оплаты труда руководителя.

1.4.7. Условия оплаты труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

1.4.8. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом директора ДМШ по согласованию с учредителем, с начальником МКУ УКМПИС Немского района и финансовым управлением администрации Немского района.

1.6. Заработная плата работника предельными максимальными размерами не ограничивается.

1.7. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.12. В целях поощрения работников учреждения, занимающих должности работников образования, за выполненную работу в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые не образуют новый оклад. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме больше или меньше нормы часов преподавательской работы, определенной Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, стимулирующие выплаты устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

В случае установления стимулирующей выплаты в виде повышающего коэффициента, размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

1.13. Общий объем фонда оплаты труда работников МКУ ДО ДМШ с.Архангельское, предусмотренного главным распорядителем бюджетных средств, в бюджетной смете учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема задания по предоставлению муниципальных услуг.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЗАМЕЩАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Минимальный размер оклада:

Установлен на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 по должностям, отнесенным к КПП «Должности педагогических

3

работников»: педагог дополнительного образования – базовый оклад 9800= (девять тысяч восемьсот) рублей.

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, является обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должны строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Минимальный размер оклада, установлен на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н, по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: уборщик служебных помещений – базовый оклад 3479=20 (три тысячи четыреста семьдесят девять) рублей 20 копеек.

3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, является обязательными при формировании штатного расписания учреждения, должен строго соответствовать уставным целям учреждения по направлениям деятельности.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации района от 11.01.2009 № 2, которые не образуют новый оклад (Приложение №1).

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда.

4.2.1 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

4.2.2. Размер процентной надбавки к окладу (в случае, если выплата устанавливается в виде такой надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – **до 20% оклада.**

4.2.3. В случаях, если размер компенсации за тяжелую работу, а также за работу в условиях с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам учреждения компенсационная выплата не может быть ниже указанного размера.

4.2.4. Установление компенсационной надбавки осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.5. Если по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы, указанная надбавка не устанавливается, а ранее установленная надбавка отменяется.

4.3. Выплаты при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора. С учетом содержания и (или) объема дополнительной работы размер доплаты может составлять до **100% базового оклада**.

4.3.2. При выполнении работы, связанной с сопровождением образовательного процесса и не входящей в должностные обязанности, педагогическим работникам устанавливаются выплаты:

Работа, связанная с сопровождением образовательного процесса и не входящая в должностные обязанности работника	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
Классное руководство	до 20
Заведование кабинетом	до 15
Проверка тетрадей	до 10

4.3.3. Выплата за проверку тетрадей работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, устанавливается пропорционально выполняемому объёму.

4.4. Выплаты за сверхурочную работу.

4.4.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

4.4.2. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

за первые два часа работы - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

4.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается в двойном размере:

4.5.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.5.4. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Доплата за работу в ночное время.

4.6.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20 % оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

5.1. В целях поощрения работников учреждения, замещающих должности специалистов и служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных бюджетных учреждений, утвержденного постановлением главы администрации района от 11.01.2009 № 2, которые не образуют новый оклад (Приложение №2).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года.

5.2.2. При установлении выплаты учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации целевых программ, национальных проектов.
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

5.2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу до **30%**.

5.2.4. Согласно письму Департамента образования Кировской области от 02.09.2011 г. № 3482-42-06-09 с 01.09.2011. производятся ежемесячные выплаты педагогическим работникам:

- ежемесячные выплаты в размере до 10,2 % от базового оклада педагогическим работникам;

- ежемесячные выплаты в размере до 10,2 % от базового оклада педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

5.2.5. Выплаты осуществляются согласно фактической нагрузке по занимаемой педагогической ставке, штатной единице и фактически отработанному времени. Данная сумма облагается налогом на доходы физических лиц в установленном законодательством порядке.

5.2.6. Выплаты учитываются при исчислении среднего дневного заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением

Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.3. Выплата за качество выполняемых работ.

5.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5.3.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу до **30%**.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы.

5.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в муниципальных организациях культуры, а также в муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры и общего образования:

5.4.2. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10 %
свыше 10 лет	до 15%

5.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в учреждениях культуры, образовательных учреждениях в сфере культуры и общего образования, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

5.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждаются руководителем учреждения.

5.5. Выплата за наличие почетного звания.

5.5.1. Выплата за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград.

5.5.2. Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание

Надбавка

«Заслуженный работник культуры»	до 30 %
«Заслуженный деятель искусств»	до 40 %
«Заслуженный учитель»	до 30 %
Знаки отличия в сфере культуры	до 5%

5.5.3. Указанная надбавка может устанавливаться всем работникам, имеющим почетные звания.

5.5.4. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу Указа Президента Российской Федерации.

5.6. Выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.

5.6.1. Выплата за работу в учреждении (структурном подразделении), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждении (структурном подразделении учреждения), которые расположены в сельских населенных пунктах, в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам до **25%**.

5.6.2. Перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, расположенных на территории сельских поселений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах прилагается (**Приложение №3**).

5.7. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения, занимающим должности специалистов и служащих.

5.7.1. В учреждении предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающим должности специалистов и служащих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

5.7.2. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

5.7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.7.4. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

5.7.5. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказами руководителя учреждения на срок, не превышающий одного календарного года.

5.7.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до **3,0**.

5.7.7. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения до **3,0**.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

5.7. Выплата за наличие квалификационной категории (классности).

5.7.1. Выплата за наличие квалификационной категории (классности) устанавливается всем работникам, занимающим должности педагогических работников, предусматривающие наличие квалификационных категорий и устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждений (структурных подразделений учреждений).

5.7.2. Размеры надбавки:

при наличии высшей квалификационной категории – до 15%;

при наличии первой квалификационной категории – до 10%.

5.7.3. Присвоение квалификационных категорий осуществляется работникам по результатам аттестаций, проводимых в установленном законодательством порядке

5.7.4. На день введения новых систем оплаты труда работникам учреждений, занимающим должности работников образования, устанавливаются надбавки к окладам по занимаемым должностям в соответствии с квалификационными категориями, присвоенными им в установленном порядке ранее.

5.7.5. Выплата педагогическим работникам за квалификационную категорию устанавливается с даты получения категории и прекращается с даты прекращения срока действия квалификационной категории.

5.8. Премияльные выплаты. (Перечень критериев приложение №4)

5.8.1. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

5.8.2. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетной грамотой департамента культуры Кировской области;

5.8.3. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- своевременность и полнота подготовки статистических и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

5.8.4. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем учреждения.

5.8.5. При невыполнении работником условий премирования, в случаях привлечения к дисциплинарной ответственности, производственных упущений, работники могут быть лишены премии полностью или частично.

- Перечень упущений и показателей, за которые работники лишаются премии:
- несвоевременное и некачественное выполнение плана работы - до 100%;
 - несоблюдение должностных обязанностей, нарушение дисциплины труда – до 100%;
 - нарушение финансовой дисциплины и бюджетного законодательства – до 100%;
 - низкое качество и нарушение сроков при предоставлении отчетности – до 100%;
 - несвоевременное и неполное устранение недостатков, отмеченных в актах ревизий и проверок, нарушения и упущения в деятельности, выявленные контролирующими организациями – до 100%;
 - объявленные замечания и выговоры – до 100%;
 - нецелевое расходование денежных средств – до 100%.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. В целях поощрения работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы администрации от 11.01.2009 г. №2.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

- сложность и напряженность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- высокая степень самостоятельности и ответственности;

6.2.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в размере до 30%.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ.

6.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб).

- отсутствие дефектов при выполнении работ.

6.3.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу до 30%.

6.4. Выплата за стаж непрерывной работы.

6.4.1. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в муниципальных учреждениях культуры, а также муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры:

6.4.2. Размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

стаж непрерывной работы	надбавка
от 1 года до 5 лет	до 5 %
от 5 лет до 10 лет	до 10 %
свыше 10 лет	до 15%

6.4.3. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

6.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в учреждениях культуры и образования, осуществляемой на условиях трудового договора.

6.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в учреждении создается комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и порядок её работы утверждается руководителем учреждения.

6.5. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений.

6.5.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

6.5.2. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носят стимулирующий характер.

6.5.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.5.4. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

6.5.5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются приказами руководителя учреждения на срок, не превышающий одного календарного года.

6.5.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен к окладу работника по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 3.0.

6.5.7. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения до 30%.

6.6. Премияльные выплаты

6.6.1. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

6.6.2. Премияльные выплаты осуществляются:

- с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;
- с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);
- в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.
- за многолетний и добросовестный труд.

6.6.3. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

6.6.4. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем учреждения.

6.6.5. При невыполнении работником условий премирования, в случаях привлечения к дисциплинарной ответственности, производственных упущений, работники могут быть лишены премии полностью или частично.

Перечень упущений и показателей, за которые работники лишаются премии:

- несвоевременное и некачественное выполнение плана работы - до 100%;
- несоблюдение должностных обязанностей, нарушение дисциплины труда – до 100%;
- объявленные замечания и выговоры – до 100%.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.

7.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и устанавливается учредителем учреждения.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от отнесения учреждения к группе по оплате труда, объёмных и количественных показателей деятельности данного учреждения, утверждаемых учредителем, и может составлять до 4 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

7.3. Размер средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с порядком, установленным постановлением главы администрации от 11.01.2009 № 2.

Количество размеров указанной средней заработной платы, составляющих должностной оклад руководителя учреждения, определяется в зависимости от отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в следующем соотношении:

группа по оплате труда руководителей учреждений	количество размеров средней заработной платы
1 группа	4
2 группа	3-4
3 группа	2-3
4 группа	1-2

Отнесение к той или иной группе определяется в зависимости от объёмных и количественных показателей утвержденных учредителем (распоряжение главы администрации Немского района от 30.04.2009 №221).

7.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения по учебно-воспитательной работе устанавливается в процентном соотношении к окладу руководителя учреждения и составляет до 80%.

7.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности и по учреждению к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей не устанавливаются.

7.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления – главных распорядителей бюджета за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

7.8. Учредителем руководителю подведомственного учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденного постановлением главы администрации от 11.01.2009 №2.

7.9. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются настоящим Положением и индивидуальным правовым актом учредителя.

7.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются с учетом исполнения учреждением целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых учредителем (распоряжение главы администрации Немского района от 30.04.2009 №221).

8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

8.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

8.3. В учреждении предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь оказывается за счет доведенного лимита фонда оплаты труда на основании личного заявления работника и приказа руководителя учреждения.

При наличии экономии фонда оплаты труда, материальная помощь оказывается в размере, определяемом в каждом случае отдельно руководителем учреждения.

Материальная помощь является выплатой социального характера, не входит в состав заработной платы и не учитывается при определении размера средней заработной платы.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях и размерах:

8.3.1. При рождении ребёнка у работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о рождении – в размере 5000 рублей.

8.3.2. В связи со свадьбой работника по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о браке – в размере 5000 рублей.

8.3.3. В случае смерти работника, которая выплачивается одному из близких родственников по заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти – в размере 5000 рублей.

8.3.4. В случае смерти близких родственников (супруга, супруги, детей, родителей работника) по его заявлению и при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим – в размере 5000 рублей.

8.3.5. В случае гибели личного имущества работника в результате пожара или стихийного бедствия по его заявлению и при предъявлении подтверждающих документов в зависимости от размера причиненного ущерба – в размере от 3000 рублей, но не более трех базовых окладов работника.

8.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

8.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.7. Работникам учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени, выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата).

8.8. Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платы за месяц.

8.9. Объем фонда оплаты труда для учреждений устанавливается главным распорядителем средств местного бюджета в соответствии с утвержденным им и согласованным с Финансовым управлением администрации района порядком формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

8.10. Работникам, выполняющим преподавательскую работу в объеме, превышающем норму часов преподавательской работы, определенную Правительством Российской Федерации за ставку заработной платы, выплаты компенсационного характера устанавливаются от базового оклада, а выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально выполняемому объему.

8.11. Оплата труда работников учреждения, выполняющих преподавательскую работу, производится исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Ставка заработной платы указанных работников умножается на фактическую нагрузку в неделю на фактическую нагрузку в год и полученное произведение делится на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

8.12. Для оплаты труда работников может применяться почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда преподавателей применяется при оплате: за часы выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев; при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год в другом образовательном учреждении сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество часов, установленное по занимаемой должности.

Приложение №1

К положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области

ПЕРЕЧЕНЬ ВИДОВ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда
2. Выплаты при совмещении профессий (должностей)
3. Выплаты за расширение зон обслуживания
4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором
5. Выплаты за сверхурочную работу
6. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
7. Выплаты за работу в ночное время.

8. Выплаты за классное руководство.

9. Выплаты за проверку тетрадей.

10. Выплаты за заведование кабинетом.

Приложение №2

К положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области

**ПЕРЕЧЕНЬ
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж непрерывной работы
4. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).
5. Выплаты за наличие почетного звания.
6. Выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах.
7. Персональный повышающий коэффициент к окладу
8. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению
9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
10. Премияльные выплаты.

Приложение №3

К положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области

ПЕРЕЧЕНЬ

Должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, расположенных на территории сельских поселений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах

директор

преподаватель

Приложение №4

Перечень критериев для премиальных выплат педагогическим работникам муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Архангельская детская музыкальная школа» Немского района Кировской области

№ п/п	Критерии	Показатели, качество
1.	Организация внеурочной деятельности.	* Проведение классных мероприятий - концерты - выставки - классные часы * Проведение классных родительских собраний * Проведение консультаций для родителей. <i>учитываются количество проведенных мероприятий, желателен охват не менее 50 % обучающихся класса или родителей за четверть</i>
2.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (наличие внешней рецензии, сертификата).	* Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п. <i>количество мероприятий</i>
3.	Обеспечение эстетических условий оформления кабинетов и помещений школы.	*Образцовое содержание кабинета, помещений школы <i>обновлённое оформление кабинета, помещений школы, регулярная смена информационного материала на стендах, витринах; наличие методических, дидактических и наглядных материалов</i>
4.	Ведение учебной документации.	* Заполнение журналов групповых и индивидуальных занятий, ведение индивидуальных, календарных и поурочных планов (для групповых занятий). <i>своевременное заполнение и сдача учебной документации для проверки (в конце каждой четверти, в первый день каникул)</i>
5.	Успешность учебной работы.	*Положительная успеваемость по предмету - результаты академических концертов, технических зачетов, контрольных - количество обучающихся, освоивших программу *Качество освоения образовательной программы учащимися класса –

		<ul style="list-style-type: none"> - достижения (участие) обучающихся на конкурсах, фестивалях, выставках, просмотрах и др. различных уровне; - доля обучающихся, участвовавших в конкурсах и фестивалях школьного, районного, межрайонного, межрегионального и всероссийских уровней от количества обучающихся класса
6.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> * Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся - отсутствие жалоб
7.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся.	<ul style="list-style-type: none"> * Сохранность контингента за период обучения (четверть) - отсев учащихся по сравнению с началом учебного года (%) (четверть)
8.	Исполнительская дисциплина работника.	<ul style="list-style-type: none"> * Выполнение правил внутреннего трудового распорядка - отсутствие дисциплинарных взысканий; - добросовестное выполнение должностных инструкций.
9.	Участие в выполнении важных работ в целях позиционирования работы музыкальной школы и пропаганды музыкального искусства.	<ul style="list-style-type: none"> * Личное участие преподавателя в проведении мероприятий различного уровня (сельский, поселковый районный и т.д.) - написание сценария; - составление презентации; - подготовка концерта, тематической беседы, лекции; - проведение концерта; - методическая помощь в написании сценария, составлении концертной программы, презентации и т.д.; - выполнение фонограмм, аранжировок и т.д.; - личное выступление на концертах различных уровней.

Пронумеровано,
пронумеровано и
скреплено печатью
(*оформить*)

